

Les libertés du salarié mises en danger

Par la loi Travail de 2016, l'employeur peut désormais inscrire dans le règlement intérieur de l'entreprise, des dispositions inscrivant le principe de neutralité. C'est la liberté d'expression, qu'elle soit d'ordre religieuse, syndicale, de conscience... qui est visée.

La Loi Travail du 8 août 2016 a prévu la possibilité pour l'employeur d'instaurer un « principe de neutralité » dans l'entreprise. Ainsi, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail indique que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ».

L'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur est une simple possibilité offerte à l'employeur, elle n'est absolument pas obligatoire. Ainsi, le règlement intérieur peut tout à fait ne pas traiter de cette question.

Le texte permet de restreindre la « manifestation des convictions des salariés ». Derrière cette expression bien floue, c'est la liberté d'expression et ses différentes composantes qui sont visées : liberté religieuse, de conscience, philosophique, syndicale, politique, vestimentaire, sexuelle, etc.

La loi prévoit certaines limites aux restrictions qui peuvent être apportées à la liberté du salarié. En effet, les restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être « proportionnées au but recherché ». Mais ces limites sont

imprécises et finalement bien faibles. À de nombreux égards, le principe de neutralité favorise les dérives liberticides, xénophobes, islamophobes, antisyndicales, homophobes, etc. et porte en lui la promesse d'une société totalitaire. Il constitue une attaque contre la liberté d'expression et contre tous les salariés. La protection des libertés est « dans l'ADN » de la CGT, qui entend bien lutter contre son introduction dans le règlement intérieur et dans l'entreprise.

LA LAÏCITÉ DANS L'ENTREPRISE



Mieux protéger les libertés dans l'entreprise face au pouvoir patronal

Pour que la liberté d'expression soit effectivement garantie dans l'entreprise, elle doit y être mieux protégée que dans d'autres espaces sociaux, car l'entreprise est un lieu de subordination juridique.

Dans le cadre de la relation de travail, le salarié est tenu d'obéir aux directives de l'employeur ou de sa hiérarchie. Ces

derniers disposent non seulement du pouvoir de le sanctionner mais aussi d'évaluer son travail et de décider de son avancement salarial et professionnel. Il n'est ainsi pas rare que le salarié soit confronté à un exercice abusif du pouvoir patronal.

Pour que la liberté d'expression reste la règle, y compris dans l'entreprise, il faut redoubler de vigilance. Ce n'est surtout pas un principe de « neutralité » qu'il faut introduire dans le règlement intérieur, mais au contraire rappeler que dans l'entreprise le salarié bénéficie de la liberté d'expression.

Le parallèle abusif avec le principe de neutralité dans le service public

Le principe de neutralité instauré par la loi « travail » fait référence au principe de neutralité qui s'applique dans le service public (article 1^{er} de la Constitution de 1958), mais qui n'a vocation à s'appliquer qu'à l'État et à son administration.

Ce principe de neutralité vise à garantir les libertés de l'usager par rapport à l'État, qui incarne la puissance publique et exerce ainsi une forme d'autorité. Il s'agit de permettre aux usagers d'exprimer

“ **Le principe de neutralité instauré par la loi « travail » fait référence au principe de neutralité qui s'applique dans le service public (article 1^{er} de la Constitution de 1958), mais qui n'a vocation à s'appliquer qu'à l'État et à son administration.** ”

librement leurs convictions sans craindre de faire l'objet d'un traitement moins favorable de la part de l'administration.

Il en va tout autrement de la place du salarié dans l'entreprise et dans la relation de travail, où le salarié est en situation de faiblesse face à la partie patronale. Appliqué à l'entreprise, le principe de neutralité constitue un blanc-seing aux velléités liberticides des employeurs et porte en lui la promesse d'une société totalitaire.

D'ailleurs, le Conseil constitutionnel a estimé que le principe de neutralité doit être expressément cantonné aux agents du service public (Cons. const.

Comment faire barrage au principe de neutralité dans l'entreprise ?

Voici quelques arguments qui peuvent être déployés pour faire obstacle à l'introduction dans le règlement intérieur du principe de neutralité ou de mesures restreignant la manifestation des convictions des salariés. En espérant qu'ils permettront de faire prendre conscience à tous les salariés à quel point le principe de neutralité est liberticide !

→ L'inscription du principe dans le règlement intérieur n'est pas obligatoire. Si l'employeur veut faire la chasse aux libertés dans l'entreprise, il est indispensable qu'il en explique les raisons.

→ Il faut rappeler que tout salarié bénéficie de la liberté d'expression aussi dans l'entreprise. Et demander la reproduction dans le règlement intérieur de l'article L. 1121-1 du Code du travail : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

→ Plus les restrictions aux libertés sont

générales, plus elles sont attentatoires aux libertés.

→ S'il n'est pas possible de convaincre l'employeur d'abandonner l'inscription du principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut l'obliger à préciser les restrictions qu'il veut y inscrire. Un bon moyen de le faire consiste à prendre des exemples de dérives concrètes auxquelles les restrictions qu'il veut inscrire dans le règlement intérieur pourraient mener.

→ Pour peser sur la décision patronale, il faut commencer par mobiliser les salariés sans attendre afin de construire un rapport de force. Plus les salariés seront bien informés et prêts à agir collectivement, plus il sera facile de faire plier l'employeur.

→ Si l'employeur décide malgré tout d'inscrire le principe de neutralité dans le règlement intérieur, il faut veiller à bien consigner les raisons de l'opposition des représentants du personnel dans les procès-verbaux des réunions du CHSCT et du Comité d'entreprise. Ensuite il est recommandé de contacter l'inspecteur du travail et de lui indiquer que vous souhaitez la suppression de la clause du règlement intérieur portant sur le principe de neutralité car vous considérez qu'elle est illégale.

18 septembre 1986, n° 86-217 DC). Ce n'est en effet pas pour rien si le principe de neutralité était jusque-là complètement inconnu de l'entreprise et plus généralement de la sphère privée !

de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

De même, l'article L. 1321-3 du Code du travail qui concerne spécifiquement le règlement intérieur rappelle que ce règlement ne peut contenir « *des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

À l'inverse, le principe de neutralité prévu par la Loi Travail se présente comme un « principe » et pose directement comme règle la possibilité de restreindre la liberté du salarié, sans prendre soin de réaffirmer – comme le veut l'usage en démocratie – que la liberté est le principe qui prévaut.

Ce changement de logique n'est pas sans conséquence. Ses effets pourront se faire sentir, sur le plan juridique, lorsque les juges devront appliquer les règles pour trancher un litige ou, sur un plan pratique, lorsque des salariés qui auront « conscientisé » ces nouvelles normes finiront par s'autocensurer.

La liberté reléguée au rang de simple tolérance

Le principe de neutralité prévu par la Loi Travail vient inverser la logique de la garantie des libertés dans l'entreprise, en faisant des restrictions un principe et de la liberté une tolérance. Jusque-là, c'est l'exercice des libertés dans l'entreprise qui était garanti et, par exception, des restrictions pouvaient être apportées si elles pouvaient être justifiées.

Ainsi, l'article L. 1121-1 du Code du travail prévoit que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives*

La liberté du salarié subordonnée aux « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise »

Le cadre légal du principe de neutralité instauré par la Loi Travail est loin de présenter les mêmes garanties que les textes du Code du travail qui encadrent les atteintes aux libertés.

Au lieu de prévoir que les restrictions doivent être « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché » (articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail), le principe de neutralité a recours à une nouvelle formulation : les restrictions doivent être « justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » et être « proportionnées au but recherché » (article L. 1321-2-1 du Code du travail). Les « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » sont une notion totalement inédite et porteuse d'incertitude. Des discussions politiques autour de la machine à café pourraient-elles porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ? Et qu'en est-il du port d'un badge syndical ? Ou du port du foulard islamique ? Ou d'un salarié qui pose un tract politique sur son bureau, l'exposant ainsi

Élaboration du règlement intérieur

La mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises qui emploient habituellement au moins 20 salariés. À titre facultatif, une entreprise de moins de 20 salariés peut toutefois choisir de se doter d'un règlement intérieur.

L'élaboration ou la modification de ce dernier s'effectue à l'initiative de l'employeur. En définitive, celui-ci est le seul décisionnaire. Dans tous les cas, l'employeur doit suivre une procédure d'élaboration prévoyant :

→ La consultation du CHSCT pour les matières relevant de sa compétence ainsi que la consultation du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

→ La transmission du règlement intérieur (accompagnée des avis du comité d'entreprise et du CHSCT) à l'inspecteur du travail, qui peut exiger le retrait ou la modification des dispositions illégales.

→ Le dépôt au greffe des prud'hommes et l'information des salariés par tout moyen (affichage dans l'entreprise, mise en ligne sur l'intranet de l'entreprise, etc.).

Enfin, le règlement intérieur indique sa date d'entrée en vigueur, qui doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt au greffe des prud'hommes et d'information des salariés.

Articles L. 1311-2 et L. 1321-4 du Code du travail.

à la vue des collègues ? Enfin, quid du salarié qui fréquenterait notoirement un club connu pour son engagement en faveur des transgenres ?

La notion de « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » est floue et pleine d'incertitudes. Et là où il y a des incertitudes, l'arbitraire patronal risque sérieusement de s'engouffrer.

La généralité du texte ouvre la porte à tous les abus

Le texte sur le principe de neutralité est très général, et risque donc d'être mis en œuvre de façon extensive et liberticide.

Cette généralité s'explique probablement par le fait que les restrictions à la liberté d'expression en entreprise qui pourraient

« Des discussions politiques autour de la machine à café pourraient-elles porter atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise ? »

être admises juridiquement par les textes internes et internationaux applicables sont très limitées (voir notamment, art. 9 et 14 de la Cour européenne des droits de l'homme ; art. 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; art. 18 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, etc.).

Si le législateur n'a pas été en mesure de préciser concrètement dans quels cas particuliers la liberté de manifestation des convictions du salarié pouvait être restreinte, il faut s'attendre à ce que les employeurs n'y parviennent pas plus et retranscrivent le principe également de façon très générale dans le règlement.

Une telle transcription ouvrirait la porte à tous les abus. Elle ne permettrait pas au salarié de savoir ce qui est permis et ce qui est interdit et, en définitive, favoriserait, d'une part, l'autocensure du salarié et, d'autre part, l'arbitraire patronal. ■



Divergence Images